



## **DIVERSITY AND INCLUSION POLICY**



## INDICE

<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
1. OBIETTIVI .....	3
2. DIMENSIONI DELLA DIVERSITA' .....	4
2.1 Genere .....	4
2.2 Disabilità .....	4
2.3 Credo religioso .....	4
2.4 Età e differenza generazionale .....	5
2.5 Orientamento sessuale .....	5
2.6 Origine etnica e culturale .....	5
3. IL CODICE ETICO E LE PARI OPPORTUNITÀ .....	5
4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D:LGS 231/01 .....	6
5. DIVERSITY MANAGER .....	6
6. DISABILITY MANAGER .....	6
7. CONSIGLIERE DI FIDUCIA .....	6
8. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY E INCLUSION .....	7

<b>REDATA/ MODIFICATA</b>	<b>Responsabile Affari Generali e Comunicazione</b> <i>Daniela Bellemo</i>	
<b>VERIFICATA</b>	<b>Responsabile Qualità e Ambiente</b> <i>Stefano Benazzato</i>	
<b>APPROVATA</b>	<b>Direttore Generale</b> <i>Massimo Zanutto</i>	

REV. N°	DESCRIZIONE DELLA MODIFICA	DATA EMISSIONE
00	Prima emissione	20/07/2021

### PREMESSA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ecoprogetto Venezia Srl (di seguito “ECOPROGETTO”) è una società fondata nel 1998 con sede a Fusina (Venezia), che gestisce un compendio impiantistico costituito da due impianti di produzione di CSS (Combustibile Solido Secondario), ed un impianto di produzione di energia elettrica alimentato a biomassa e CSS. La società gestisce il ciclo di trattamento e smaltimento dei rifiuti conferiti da V.E.R.I.T.A.S. S.p.A. e da altre società appartenenti al gruppo, al fine della valorizzazione energetica dei medesimi, con l’obiettivo di ridurre al minimo i materiali che finiscono in discarica.

ECOPROGETTO svolge servizi alle imprese del territorio e come tale intende perseguire la massima efficacia ed efficienza nel produrre ed erogare tali attività, in linea con i migliori standard dei settori ove opera. I servizi quindi sono erogati da personale che deve essere formato e anche consapevole del proprio ruolo di rappresentanza fuori e dentro l’organizzazione aziendale proprio per adottare comportamenti adeguati.

Questo obiettivo si ottiene anche creando un ambiente di lavoro pienamente inclusivo adottando strumenti organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e alle libertà delle persone. Un sistema in grado di valorizzare al meglio ogni persona secondo le sue potenzialità, valorizzando le differenze delle competenze e delle abilità nel contesto dell’organizzazione, contribuendo ad accrescere il bagaglio di conoscenze di tutti e fornendo strumenti utili per promuovere attivamente la comprensione e la partecipazione attiva alla vita aziendale, al tempo stesso stimolando competenze emotive e relazionali attraverso il confronto con la diversità, che è parte integrante del nostro mondo.

ECOPROGETTO non ammette alcuna forma di discriminazione, diretta o indiretta, in relazione a età, genere, disabilità, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, origine etnica; adotta politiche e prassi finalizzate a consentire di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali, che limitano la valorizzazione delle persone nell’organizzazione.

ECOPROGETTO è una società a capitale misto pubblico e privato, controllata da V.E.R.I.T.A.S. S.p.A. (Veneziana Risorse Idriche Territorio Ambiente Servizi).

Il Gruppo Veritas è composto dalla capogruppo Veritas spa e da società da essa controllate e varie altre società collegate e partecipate. Il Gruppo opera nei settori del ciclo integrato dei rifiuti, ciclo integrato delle acque, recupero e trattamento rifiuti urbani e speciali e altri servizi pubblici locali con importanti sinergie operative tra le società.

E’ proprio nell’ambito di appartenenza a questo Gruppo, che porta avanti da tempo politiche in materia di tutela del personale e rispetto dei diritti umani, che ECOPROGETTO sta consolidando un importante percorso nella direzione più etica e morale del rispetto della persona, oltre che dell’ambiente che è sempre stato il primo cavallo di battaglia.

Nel documento che segue, sono definite le linee guida per la tutela e il sostegno della diversità e le politiche di inclusione, finalizzate a considerare le diversità in tutte le sue dimensioni, per generare valore nell’organizzazione.

Il CdA

#### 1. **OBIETTIVI**

Il traguardo è quello di creare un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti, attraverso un processo continuo, in cui tutte le attività e i percorsi lavorativi devono poter rispondere alle caratteristiche dei vari soggetti.

Non basta integrare le diversità, occorre fare spazio alla ricchezza della differenza, adeguando, di volta in volta, gli ambienti e le prassi, rispetto a ogni specifica singolarità.

Gli obiettivi si fondano su questi capisaldi:

- la diversità non ha una accezione negativa: non è un costo, non è un punto di debolezza, né un ostacolo ma, al contrario, è un’opportunità di miglioramento, un valore aggiunto e può essere un vantaggio competitivo;

- la diversità va riconosciuta ed integrata, così da creare valore per l'azienda e per le persone che ci lavorano;
- valorizzare la diversità è un'opportunità circolare, un investimento, uno strumento organizzativo;
- creare un ambiente di lavoro improntato alla centralità delle persone e al benessere organizzativo.

## 2. ***DIMENSIONI DELLA DIVERSITA'***

Le dimensioni della diversità nei luoghi di lavoro sono:

- Genere;
- Disabilità;
- Credo religioso;
- Età e differenza generazionale;
- Orientamento sessuale;
- Origine etnica.

### 2.1 ***Genere***

Le differenze di genere costituiscono una risorsa e vanno riconosciute e considerate per trarre massimo beneficio dalle potenzialità di tutto il personale: promuovere una maggiore giustizia sociale, con la lotta ad ogni discriminazione che si concretizza in politiche meritocratiche, significa dare le medesime opportunità alle persone in azienda.

ECOPROGETTO si propone di promuovere politiche ed azioni volte a favorire le pari opportunità, la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e, compatibilmente con le funzioni, la promozione di strumenti di flessibilità.

### 2.2 ***Disabilità***

Le risposte alla disabilità si coniugano su due fronti:

- uno legato allo stato fisico del luogo di lavoro, che comprende la verifica relativa alle sistemazioni necessarie per le persone con disabilità, anche attraverso la tecnologia necessaria per alcune disabilità;
- l'altra invece riguarda l'atteggiamento: molte persone si sentono a disagio di fronte a persone disabili e oltre un terzo delle persone tendono a pensare alle persone disabili non come produttive, per questo diverse dagli altri.

ECOPROGETTO si propone di accompagnare le persone disabili (sia in fase di assunzione sia nel caso in cui la disabilità si manifesti in seguito a causa di malattia o infortuni) lungo un percorso di empowerment professionale.

### 2.3 ***Credo religioso***

ECOPROGETTO si propone di creare un ambiente di lavoro sicuro, attraverso pratiche e politiche del lavoro flessibili, per supportare i dipendenti che abbiano esigenze legate alle attività religiose, contribuendo a promuovere il rispetto e la dignità di ogni persona.

### **2.4 Età e differenza generazionale**

È certamente vero che persone di età differente tendono a pensare diversamente ed hanno esperienze di vita che possono essere dissimili.

È quindi necessario valorizzare strategie per lo sviluppo e la gestione dei bisogni delle differenti generazioni all'interno dell'organizzazione, sviluppando politiche che favoriscano il dialogo generazionale. L'innalzamento dell'età pensionabile comporta una serie di cambiamenti, legati sia a problemi di compatibilità con alcune mansioni che richiedono lavoro fisico, sia a dinamiche relazionali tra generazioni molto diverse tra loro.

ECOPROGETTO si propone di promuovere percorsi formativi adeguati e pratiche di trasferimento intergenerazionale delle conoscenze e competenze, per garantire le giuste opportunità di crescita nell'ambiente di lavoro.

### **2.5 Orientamento sessuale**

L'orientamento sessuale è una questione intrinsecamente personale.

ECOPROGETTO si propone di utilizzare pratiche volte a favorire un ambiente di non discriminazione in base alle preferenze sessuali e alle identità di genere, oltre al riconoscimento della libera espressione.

### **2.6 Origine etnica e culturale**

ECOPROGETTO si propone di promuovere buone prassi nella gestione delle relazioni tra più culture all'interno dell'organizzazione, promuove cooperazione, multiculturalità, comprensione e rispetto dei bisogni del personale straniero.

## **3. IL CODICE ETICO E LE PARI OPPORTUNITÀ**

Attraverso il *Codice etico*, ECOPROGETTO si impegna a rispettare i diritti, l'integrità fisica, culturale e morale di tutte le persone con cui si relaziona.

La centralità della Persona si esprime in particolare attraverso la valorizzazione dei propri collaboratori (siano essi dipendenti o legati da altro rapporto di lavoro), così come la loro partecipazione attiva alla vita sociale.

ECOPROGETTO, evitando ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alla religione dei suoi interlocutori, si impegna a operare in modo equo e imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con cui entra in contatto, pur nelle differenti forme di relazione e comunicazione richiesta dalla natura e dal ruolo istituzionale degli interlocutori.

Di fronte a situazioni di svantaggio (stato di bisogno, handicap ecc.) la solidarietà è l'indirizzo che garantisce l'equità di trattamento.

L'indipendenza e la trasparenza sono altresì i principi che guidano l'azione di ECOPROGETTO nella selezione e nell'assunzione del personale.

Nella gestione dei rapporti lavorativi ECOPROGETTO valorizza il lavoro dei propri collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con le attività loro assegnate, promuovendone il coinvolgimento e rendendoli partecipi degli obiettivi aziendali e del loro raggiungimento.

#### 4. **IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE EX D:LGS 231/01**

ECOPROGETTO applica un *Modello di organizzazione e gestione ex D.Lgs 231/2001*, allo scopo di dare evidenza del rispetto delle normative in materia di instaurazione di rapporto di lavoro e del fatto che i reati legati allo sfruttamento delle persone non possono determinarsi, neanche potenzialmente, in una società la cui azione è improntata al rigoroso rispetto della legalità.

#### 5. **DIVERSITY MANAGER**

Dal 2020 in Veritas SpA è stata istituita la figura del Diversity Manager, **che, per conto di tutte le società del Gruppo, svolge i seguenti compiti:**

- promuovere la cultura dell'inclusione;
- sviluppare pratiche e politiche per valorizzare la diversità negli ambienti di lavoro;
- individuare strategie e iniziative per lo sviluppo delle potenzialità dei singoli individui;
- diffondere la cultura del merito e l'opportunità di crescita alla portata di tutti;
- focalizzare le diversità dovute alle ridotte capacità d'interazione con l'ambiente circostante (disabilità).

#### 6. **DISABILITY MANAGER**

Dal 2020 in Veritas SpA è stata istituita la figura del Disability Manager, **che, per conto di tutte le società del Gruppo, svolge i seguenti compiti:**

- lavorare a fianco delle persone con disabilità per facilitare il loro inserimento;
- costruire programmi ad hoc per lo sviluppo delle professionalità a seconda delle difficoltà;
- supportare i bisogni di questi dipendenti anche nell'ambito del welfare aziendale;
- verificare le collocazioni operative i luoghi di lavoro, fornendo gli strumenti tecnologici e non per lo svolgimento dell'attività lavorativa senza barriere;
- mettere in atto ogni azione anche formativa per favorire l'accessibilità).

#### 7. **CONSIGLIERE DI FIDUCIA**

Dal mese di luglio 2020 in Veritas SpA è stata nominata una "Consigliera di fiducia", **che, per conto di tutte le società del Gruppo svolge i seguenti compiti**

- informare e formare i dipendenti sulle fattispecie trattate, sugli strumenti di tutela, sulle responsabilità;
- prevenire i fenomeni di mobbing e molestie attraverso monitoraggio e formazione;
- svolgere attività di consulenza con approfondimenti, suggerimenti e possibilità di intervento;
- contribuire alla soluzione del caso, tramite l'attivazione di procedure informali o nel caso di insuccesso di procedure formali.

### **8. APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI DIVERSITY E INCLUSION**

ECOPROGETTO allo scopo di:

- sensibilizzare e formare l'organizzazione a tutti i livelli sull'importanza della valorizzazione delle diversità individuali, tramite corsi, comunicazione di buone prassi;
- monitorare l'andamento degli indicatori e valutare i risultati ottenuti utilizzando sistemi di monitoraggio in azienda;
- fornire strumenti di conciliazione di work life balance, welfare, flessibilità;
- comunicare al personale in modo trasparente gli impegni assunti dall'azienda le iniziative intraprese i risultati e i progressi ottenuti;

si propone di:

- avviare una comunicazione aperta rispettosa di tutti i dipendenti indipendentemente dal titolo o dal livello;
- fare campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della diversity e dell'inclusione;
- attivare percorsi di formazione sugli stili manageriali, leadership, e gestione dei team di lavoro incentrati sul rispetto della diversità;
- aderire a protocolli nazionali;
- sviluppare politiche retributive di strumenti di welfare e work life balance anche per un'azione di fidelizzazione delle persone di talento;
- sintetizzare tutte le politiche di formazione benessere organizzativo orientate alla diversity;
- predisporre, anche con l'ausilio del referente per le Risorse Umane di Gruppo, modalità di monitoraggio e reportistica allo scopo di rendere trasparente il percorso in atto rendendolo periodicamente pubblico a tutti gli stakeholder interni aziendali;
- promuovere iniziative finalizzate all'inclusione nell'ambito delle politiche di welfare e di work life balance.